DIRECCIÓN NACIONAL DE EMPLEO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ver exposición

COMISIÓN TRIPARTITA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ver exposición

Reclamo de dos funcionarias afectadas en su derecho en período de lactancia

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 18 de agosto de 2004

(Sin corregir)

PRESIDEN: Señoras Representantes Yeanneth Puñales Brun, Presidenta y Daisy Tourné, Vicepresidenta.

MIEMBROS: Señoras Representantes Raquel Barreiro, Margarita Percovich y Glenda Rondán.

INVITADOS: Doctor Daniel Gutiérrez, Director de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE).

Por la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, señoras doctora Ana Santestevan, Coordinadora; Ofelia Ogara, PIT-CNT; Libia Terone, Verónica González y señor Hamlet Luz.

SEÑORA PRESIDENTA (Puñales Brun).- Está abierto el acto.

Damos la bienvenida al doctor Daniel Gutiérrez, Director Nacional de Empleo.

Hemos recibido una carta de dos funcionarias, Laura Latorre y Daniela Fridlenderis cuyo contenido nos ha llamado la atención. Entre otras cosas, se menciona que en la planilla de evaluación de desempeño de Laura Latorre, en el apartado de observaciones de supervisión, se menciona que una de sus debilidades es su reciente maternidad. Dice el informe que ella constituye una limitación para el cumplimiento de actividades

de investigación distintas a las que ha venido desempeñando, lo que representa un subaprovechamiento de sus potencialidades.

Evidentemente, las legisladoras que tanto hemos trabajado por la equidad en el género consideramos que esta carta ameritaba que el doctor Gutiérrez fuera invitado para conocer su opinión con respecto a estas dos funcionarias.

SEÑORA PERCOVICH.- Quisiera precisar al Director de la DINAE que lo que acaba de señalar la señora Presidenta representa un atentado contra la ley de oportunidades en ese rubro. No vamos a incursionar en la evaluación de las capacidades porque no es nuestro cometido, pero sí nos preocupa esa línea de evaluación.

SEÑOR GUTIÉRREZ.- Debo confesar que esta convocatoria me creó algunos sentimientos encontrados. En primer lugar, me produjo sorpresa, porque en principio la convocatoria no adjuntaba el texto, que luego la señora secretaria me facilitó. El segundo sentimiento fue una cierta decepción, porque en esta oportunidad me hubiera gustado hablar de algún programa que la Junta Nacional de Empleo, y, en particular, la Dirección Nacional de Empleo llevan adelante como, por ejemplo, PROIMUJER, sus características y su evaluación. Actualmente, atiende a 850 mujeres y tiene algunas variables interesantes, por lo cual desde ya me ofrezco para su análisis y para conversar sobre los diferentes puntos que de allí surgen a los efectos de realizar una evaluación.

SEÑORA PERCOVICH.- Seguramente, el Director de la DINADE no sabe que las legisladoras hacemos un seguimiento estricto de ese programa que nos parece estupendo y estamos en contacto a través de los informes que se nos brindan acerca de la capacitación que se está ofreciendo. Hemos sido un apoyo para que ese programa se concretara, por lo cual nos parecen fantásticas todas la evaluaciones que ustedes nos puedan acercar pero nosotros lo venimos siguiendo.

SEÑOR GUTIÉRREZ.- No quise implicar que hubiera desconocimiento de parte de ustedes. Simplemente, tenía cierta expectativa de hablar sobre estos temas de empleo que nos convocan permanentemente.

La tercera sensación era preocupación basada en la función y competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El planteo de actitudes discriminatorias contra la mujer en ese ámbito nos causó preocupación en el momento en que se nos hizo llegar esa inquietud y esa percepción por parte de algunas funcionarias, y nos la sigue causando hoy.

Debemos tener un tratamiento igualitario también en los procedimientos que se deban aplicar para esclarecer esos hechos y, por lo tanto, en su oportunidad entendimos que esa circunstancia de evaluación realizada y la denuncia posterior de las funcionarias que entendían haber sido afectadas ameritaba algún tipo de procedimiento administrativo que se canalizó a través de una investigación administrativa, que aún está en curso. Evidentemente, esta guarda todas las garantías de independencia, y no ha quedado reducida solamente a los informes técnicos.

SEÑORA RONDÁN.- Cuando habla de investigación administrativa ¿implica que a través de este mecanismo se está haciendo una investigación administrativa?

SEÑOR GUTIÉRREZ.- Exactamente. Aún no ha concluido pero ya hay un informe no solamente de la sección jurídica del Ministerio sino también de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

Debo dejar en claro que dentro de la Dirección Nacional de Empleo no hay ningún tipo de actitud discriminatoria o descalificadora por razones de género, y menos aún por maternidad. Espero que intercambiemos ideas y que ustedes queden con la convicción de que como en todo el Ministerio se pondera la situación de trabajo de la mujer, que todos los funcionarios son iguales en cuanto a su aptitud y su capacidad y que, en principio, solo se distinguen en cuanto a la posibilidad de desarrollar sus virtudes y dedicación de tiempo. Pero esto de ninguna manera va en desmedro de la situación de una mujer que recientemente ha tenido un hijo.

SEÑORA PERCOVICH.- Con respecto a la investigación administrativa y al cumplimiento de sus tareas por parte de las funcionarias, no vamos a opinar. Sí nos preocupa que haya quedado establecido en el antecedente como una debilidad el hecho de que estuvieran embarazadas.

El doctor Gutiérrez señalaba la importancia de la capacitación que se está dando en PROIMUJER, que nosotras compartimos. Podemos capacitar a las mujeres para que se inserten en el mercado de trabajo, pero sabemos que la cultura general de los empresarios considera que la maternidad va en desmedro de su trabajo. Es diferente si esto ocurre dentro del propio Ministerio, que fue el encargado de aplicar y reglamentar una ley de defensa de la igualdad de oportunidades para las mujeres en el empleo, lo que incluye que nuestra posibilidad de ser madres no va en desmedro sino que debe ser protegida por todos nosotros, que somos la sociedad, y por lo tanto por el Estado para que podamos cumplir con esa función en un país que, lamentablemente, tiene pocos niños. Además, lo mejor es que sean las mujeres que trabajan las que tengan los hijos y no las que no trabajan.

En realidad, nuestra preocupación no radica tanto en si se está siguiendo una investigación administrativa sino en que en el propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social exista el preconcepto con relación al cumplimiento de la tarea de una mujer embarazada frente a otra que no lo está.

SEÑORA RONDÁN.- Mi preocupación -que creo que debe ser la de todas nosotras- es exactamente la misma: que quedó escrito que la maternidad es una debilidad. Yo, que debo ser la mayor de las que estamos acá, soy abuela, y digo que la maternidad no es una debilidad, es una fortaleza. Las mujeres, no ya del Uruguay sino del mundo, trabajamos y parimos, las dos cosas, y nuestro país tiene leyes que, precisamente, a través de la licencia por maternidad y el medio horario para amamantar, protegen a las madres.

Lo que me preocupa es que el organismo rector de determinadas cosas como son esas seguridades que deben tener los ciudadanos y las ciudadanas, esté dejando escrito que la maternidad es una debilidad.

Esto no es una sugerencia, es un pedido, una exhortación, una expresión de deseo: que eso desaparezca de la foja de estas funcionarias, porque eso no le hace daño a las funcionarias, le hace daño al Ministerio. No sé si el Director lo tomó en cuenta. Si esto va a parar, por ejemplo, a la OIT, es un manchón para el Uruguay.

Nosotras venimos luchando con los empresarios privados por este tema, porque no toman mujeres que puedan tener hijos, porque no toman mujeres embarazadas y si de nuestro propio Ministerio va a salir esto, me parece que tenemos una preciosa oportunidad para que las autoridades de esa Cartera den un arranque de cuajo a esto. No estoy hablando de sanciones para funcionarios; eso a mí no me compete; lo que quiero y pido por favor es que esto desaparezca de la foja personal de esas funcionarias, porque es una barbaridad. En el segundo milenio esto es una barbaridad. ¿Dónde creen que estamos viviendo? ¿En la época de las cavernas? Es una barbaridad y una mancha para el Ministerio. Me parece que hay que cuidar al Ministerio.

SEÑOR GUTIÉRREZ.- Quiero aclarar que esto proviene de la calificación de un supervisor. Evidentemente, la Dirección no comparte -no tiene por qué hacerlo- los criterios de evaluación o de calificación. Es una calificación de un supervisor, que es el Director de la División Investigación de la DINAE, que calificó con determinado puntaje y, a su vez, en su capítulo de Observaciones -que está al dorso de la calificación oficial- establece una serie de consideraciones que, por lo que se recabó en la investigación administrativa, se basó en el criterio de FODA, que normalmente no se sigue pero que dentro de la Administración Pública está como una posibilidad de evaluación.

SEÑORA PRESIDENTA.- Me gustaría saber el nombre de esa persona y si tiene algún título profesional.

SEÑOR GUTIÉRREZ.- Es el Director de la División Investigación, doctor Ariel Muracciole.

SEÑORA RONDÁN.- ¿Es abogado?

SEÑOR GUTIÉRREZ.- Es abogado.

SEÑORA PRESIDENTA.- ¿Qué edad tiene esa persona?

SEÑOR GUTIÉRREZ.- Tiene cuarenta y pocos años.

SEÑORA RONDÁN.- ¿Es soltero?

SEÑOR GUTIÉRREZ.- No; es casado y tiene dos hijos.

Aclaro que tal vez es un funcionario particular en los conceptos funcionales de calificación, pero es un funcionario correcto por más que no ha tenido un acercamiento con toda la División. Es uno de los varios Directores de Área.

SEÑORA RONDÁN.- Pido disculpas, pero debo retirarme porque tengo que concurrir a la Comisión de Educación y Cultura.

SEÑOR GUTIÉRREZ.- Es una pena que la señora Diputada Rondán tenga que irse.

En definitiva, aunque no compartiéramos su evaluación, hay un tribunal de calificaciones que actúa. En estos casos no es el Director Nacional quien hace las veces de tribunal, sino que existe un tribunal compuesto por un representante de los funcionarios, un representante elegido por la Dirección y un representante elegido por los otros dos integrantes del tribunal para realizar la calificación final.

Por otra parte, esas calificaciones están sujetas a los recursos administrativos de orden, y en este caso en particular no fueron recurridos. Esto no quiere decir que no se entienda que estén en todo su derecho de hacer un planteo, como se hizo ante la Dirección y ante la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, que tiene sede en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y tampoco quiere decir que no esté planteada la preocupación. A raíz de esa preocupación se dispone, como corresponde, realizar una investigación administrativa ante la denuncia, la que está en trámite.

Yo también considero infeliz el giro que le dio a la observación. Cuando habla de debilidades en realidad dice: "su reciente maternidad constituye una limitación para el cumplimiento de actividades de investigación distintas a las que ha venido desempeñando [...]"; no dice que disminuya la capacidad actual. Estoy leyendo textualmente lo que dice el capítulo Observaciones con respecto a una de las funcionarias denunciantes, la señora Laura Latorre. Reitero que cuando habla de debilidades, él utiliza el criterio de FODA -yo, en particular, no lo había percibido en otros casos-, que es uno de los mecanismos autorizados a utilizar dentro de la Administración.

Con respecto a la señora Fridlenderis dice: "su reciente maternidad constituye una limitación para el cumplimiento de horarios acordes a las necesidades del servicio a público prestado por la División, cuya tolerancia no ha valorado suficientemente". Aclaro por qué hace referencia a la atención del público. Circunstancialmente, las dos funcionarias se desempeñan en la única área de la División Investigación que atiende público, ya que están asignadas al registro de empresas privadas de colocación. Los demás integrantes del área de Investigación tienen como cometidos estrictamente trabajos internos y puntuales de informes y demás.

A raíz de esta circunstancia, en un momento determinado se creó cierta distorsión horaria porque, obviamente, no se podía cubrir todo el horario que la Administración Pública, por decreto, debe cumplir entre la hora 9 y 30 y la hora 14 y 30.

Reitero que no compartimos la calificación como una debilidad; creo que no es feliz el término utilizado. Entiendo que el tribunal tenía autonomía en cuanto a modificar cualquier situación, pero no realizó observaciones. En el legajo de la funcionaria la anotación queda como una observación del supervisor y no como un desmedro.

Quisiera marcar algunas situaciones muy puntuales de la Dirección Nacional de Empleo, para mostrar que no estamos ante una Unidad Ejecutora que deje de lado las circunstancias de la atención hacia la mujer en esa circunstancia. En primer lugar, se trata de una Dirección en la que el 80% del personal son mujeres. En

segundo término, en el caso de las calificaciones, estas no solo implican que las mayores calificaciones la tienen el 90% de ese 80%. Todo esto es comprobable y puedo acercarles la documentación cuando quieran.

Por otra parte, las funcionarias que realizan la denuncia, fueron calificadas con un puntaje de satisfactorio, no muy diferente al de años anteriores, cuando ese Director no estaba. En esta oportunidad, se calificó por parte de ese Supervisor a una de las funcionarias con un puntaje de 19 en un máximo de 20. Es una excelente calificación.

(Interrupciones)

Todos tenemos debilidades, inclusive el funcionario que accede a un puntaje de 20; evidentemente, no somos perfectos como funcionarios. Lo que no creo es que la maternidad por sí sola implique debilidad. En eso estaríamos de acuerdo. No quiere decir que no tenga debilidades; como todo funcionario las tendrá. Seguramente, yo, como Director, las tendré.

SEÑORA BARREIRO.- El doctor Gutiérrez dice que la persona que ocupa ese cargo es abogado.

En la Legislatura pasada, en esta Comisión -que tenía otro nombre y que la integrábamos junto con las señoras Diputadas Puñales y Tourné- discutimos mucho todo este tema, cuando el Diputado Palomeque presentó un proyecto de ley al respecto. Discutimos en cuanto a si se protegía demasiado a la mujer que estaba embarazada, o en el período de lactancia, si era poner una marcha en su historia laboral. Precisamente, llegamos a un proyecto de ley, que fue aprobado, que reconoce el derecho de la trabajadora que está en estado de gravidez o en estado de lactancia, de pedir un cambio de función, pero no porque sea una debilidad sino porque tiene todo el derecho del mundo. Me parece que esta ley debería estar en conocimiento de una persona que está nada menos que en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Otra ley que existe es la relativa al medio horario por la lactancia. Se supone que en un empleo público debe tenerse en cuenta y cumplirse; sabemos que en las empresas privadas es diferente. O sea que si hay un medio horario para lactancia y no se alcanza a cubrir el tiempo total de atención al público, se complementa con otra funcionaria. No sé cuál es el problema.

Conozco el tema del FODA y cómo se aplica. Me parece lamentable que eso se establezca en el papel como una debilidad, no solo por la funcionaria sino por el Ministerio, como imagen del Estado.

Por más que aquí se ha dicho que el 80% de los funcionarios son mujeres, este es un tema que va más allá, inclusive de la Administración contra esta persona. Creo que debería cambiarse el sistema. Creo que a nivel de la Adminsitración Pública debería haber un cambio en cuanto a considerar como debilidad haber sido madre recientemente; ni siquiera se habla de tiempo. Me gustaría saber si, en el caso concreto de esta funcionaria, eso hace que tenga que cambiar de función.

SEÑORA PERCOVICH.- Me parece estupendo que se aplique el FODA, pero tras la evaluación y la conceptualización de cuáles son las fortalezas y debilidades hay una percepción cultural. ¿En el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se hace una capacitación del funcionariado en perspectiva de género?

SEÑOR GUTIÉRREZ.- Nº Es más, la aplicación del FODA no es uniforme; la lleva a cabo quien tiene los conocimientos. El funcionario en cuestión, el doctor Muracciole, realizó los cursos de alta especialización en el CEPRE, pero hay otros supervisores que realizaron la calificación que no los han efectuado. Entiendo que el doctor Muracciole lo aplicó dentro de su criterio para realizar las observaciones, pero no estoy seguro de que lo haya tenido en cuenta para el puntaje final; no lo podemos saber. Tal vez podamos deducirlo a partir de sus declaraciones en el expediente de investigación administrativa que se está desarrollando.

SEÑORA TOURNÉ.- Lamento profundamente que estas cosas se den en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social porque la normativa que nos rige es clarísima al respecto. No me extraña que el doctor Muracciole tenga cultura de discriminación porque es un varón y en esta sociedad ninguno está libre de tener una cultura discriminatoria, pero hay que trabajar en contra de eso.

Me alegro mucho de que se aplique la metodología de FODA porque es muy buena y da resultado. También me alegro de que estén haciendo una investigación administrativa porque lo que dice el doctor Muracciole no tiene justificación alguna ni esbozo de justificación porque se da de cara con leyes nacionales y convenios de OIT que el país -por lo tanto el Ministerio- apoyó, refrendó, votó y son ley.

Entonces, me parece realmente muy grave que estas cosas sucedan en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social porque si esto sucede con los funcionarios de ese Ministerio, no quiero ni saber qué pasa con las pobres trabajadoras que van a reclamar algo a baranda. Además, todos sabemos que al respecto no se inspecciona ni se controla y que la Ley Nº 16.045 es una utopía inabordable para este país porque las que pagan el pato acá de las mayores discriminaciones a nivel laboral son las mujeres: las siguen echando y las siguen obligando; lo sabemos todos y el Ministerio sigue siendo omiso en cuanto a que se realizan contratos previa firma por parte de la mujer de que no va a quedar embarazada. Eso lo sabemos todos; parece que el único que no se entera es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

No se puede justificar en absoluto que esto aparezca en la foja de nadie; no tiene ninguna explicación. Más allá de que después no aparezca en el resultado, lo que me preocupa es la cabeza del doctor Muracciole, que es un funcionario destacado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y está bajo sus órdenes. No creo posible ningún intento de interpretación ni de justificación de este tipo de cosas. No lo comparto.

SEÑOR GUTIÉRREZ.- Comparto en buena parte los términos a que ha referido la señora Diputada Tourné. Que tenga la total seguridad de que ni en mí ni en mi Dirección hay ningún ánimo de discriminación hacia la mujer. Yo promuevo la participación de la mujer hacia el empleo -es mi función- en todos los ámbitos, desde lo funcional hasta las posibilidades de inserción en el mercado laboral.

Por otro lado, convengamos que establecer criterios de qué pasa por la cabeza de los demás es muy difícil. Supongo que en este mismo Parlamento habrá Diputados que tendrán distintas visiones sobre el desempeño y la realidad de las mujeres, y es muy difícil cambiar las cabezas. Lo que podemos hacer es oponer determinadas correcciones o manejar los procedimientos para que se adecuen a la Ley Nº 16.045, que nos rige en cuanto al trato de la mujer.

SEÑORA TOURNÉ.- Si bien es cierto que acá todo el mundo tiene su cabeza, yo no me callo la boca cuando alguien explícitamente tiene una actitud discriminatoria contra cualquiera de las colegas de Sala o contra las mujeres en general. Si yo fuera responsable de este funcionario jerárquicamente, no me quedaría cruzada de brazos. Comprendo que lo antedicho sucede, pero usted no puede evadir la responsabilidad funcional.

SEÑOR GUTIÉRREZ.- Ya no comparto las palabras de la señora Diputada en cuanto a que he evadido mis responsabilidades. Señalo a la señora Diputada que para eso se abre una instancia administrativa, que es lo que corresponde desde el punto de vista funcional. Si me pregunta lo que sucedió en lo interno, debo decir que tuve la respuesta que entendí conveniente con el funcionario y seguí todo el proceso. O sea que si vamos a lo interno, no tenga la más mínima duda de que no solamente no comparto la actitud del funcionario, sino que se lo hice saber y de qué manera, pero en lo funcional me debo regir por los criterios que están previstos para estas situaciones.

De todas maneras de esta reunión me gustaría llevarme alguna sugerencia que ayude a desarrollar convenientemente los correctivos que se tienen que aplicar, dentro de los mecanismos de que disponemos y con que nos regimos, independientemente de que la Ley Nº 16.045 marca determinadas situaciones.

SEÑORA PERCOVICH.- Me parece que de este episodio, que es desgraciado y que nos duele a todos y a todas, podemos sacar como conclusión que es imprescindible que los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, encargados de aplicar todas las leyes que acaba de señalar la señora Diputada Tourné, estén capacitados en perspectiva de género. De lo contrario, es muy difícil cambiar una cultura que todos absorbemos; tenemos que hacer un esfuerzo por cambiarla.

Además, me gustaría que el Director Nacional de Empleo, que tiene un cargo muy importante, sugiriera al CEPRE que cuando capacite a los funcionarios para la Administración del Estado, con una concepción

moderna de gestión del Estado, incorpore la perspectiva de género. Me parece que es lo mejor que podemos hacer desde esta Comisión.

SEÑORA PRESIDENTA.- Esto no nos asombra; estamos en un contexto cultural de un país machista; se nos ha dado a nosotros en el Parlamento nacional y dentro del ámbito político. Lo que ninguno de nosotros puede permitir es que estos episodios ocurran también dentro del Estado y por parte de universitarios, por gente preparada. A veces, el machismo puede surgir de algún estrato social como una cuestión cultural y nunca es aceptable, pero quizás es menos aceptable que se dé en alguien con grado universitario.

Por lo tanto, creo que el doctor Gutiérrez tiene que transmitir al señor Ministro dos cosas muy concretas. Apruebo lo que dijo la señora Diputada Rondán en cuanto a que se elimine totalmente de la foja de servicio de esta funcionaria lo que significa debilidad en esta situación que, como hemos dicho, no es una debilidad, sino una fortaleza no solo para la mujer, sino para la familia uruguaya y para la sociedad civil toda. La maternidad para el hombre también es una fortaleza. Entonces, en ese camino nos van a encontrar unidos a muchas mujeres y a muchos hombres que, por lo menos piensan diferente al señor que transcribió el informe.

También sería bueno que quedara claro al señor Ministro la importancia de la capacitación en los recursos humanos con respecto a esa evaluación del CEPRE, como para sacar lo positivo de un hecho lastimoso y triste para la sociedad uruguaya.

Enviaremos la versión taquigráfica de esta reunión al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Agradecemos la presencia del señor Director Nacional de Empleo.

(Se retira de Sala el señor Director Nacional de Empleo)

(Ingresan a Sala los integrantes de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo)

La Comisión de Género y Equidad da la bienvenida a las señoras Libia Ferone, Ofelia Ogara, Verónica González, a la doctora Ana Santestevan y al señor Hamlet Luz.

SEÑORA SANTESTEVAN.- Soy coordinadora de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo y en su nombre agradezco a esta Comisión haber tenido la amabilidad de recibirnos en respuesta a la nota presentada oportunamente.

SEÑORA PERCOVICH.- Además de la solicitud que la Comisión Tripartita nos había formulado, la semana pasada les pedimos que vinieran por el tema que acabamos de tratar, la descalificación de dos funcionarias por lo que se conceptuó debilidades por la maternidad, que provocó la concurrencia del Director Nacional de Empleo, ya que existiendo dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social una Comisión con la que hemos trabajado tan estrechamente y a la que hemos derivado muchas de las denuncias que recibimos de trabajadoras uruguayas que por ese motivo son descalificadas con relación al empleo, queríamos saber cuál había sido su intervención en esos casos. Nos preocupaba especialmente que esto sucediera y quisiéramos conocer la opinión de la Comisión Tripartita.

SEÑORA SANTESTEVAN.- Por supuesto, la Comisión Tripartita está al tanto de este tema. Como ustedes, hemos trabajado de manera muy articulada; es un aspecto profundamente preocupante para la Comisión y tomamos conocimiento por las denuncias de las propias funcionarias involucradas. Conocimos los hechos a la interna del Ministerio a fines de mayo, lo que generó la instrucción de un expediente administrativo que está en trámite. Nos parece un tema muy delicado y de extrema gravedad, ya que entendemos que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debe dar una clara señal en cuanto a respetar los derechos de las trabajadoras, a no discriminar y, especialmente, en cuanto al tema de la maternidad.

El tema se trató reiteradamente en el seno de la Comisión. Yo traje las notas que tomé en las sucesivas reuniones de la Tripartita, aunque no especialmente por este tema porque estábamos en conocimiento de lo

que había ocurrido y la solicitud de la entrevista tenía como motivo el seminario. Sin perjuicio de ello, no tenemos ninguna dificultad para informar a la Comisión acerca de este tema.

En primera instancia, evaluamos cómo podíamos ayudar a encontrar la mejor solución. Como somos un ámbito asesor de carácter permanente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pero dependemos de la Inspección General del Trabajo, se mantuvieron contactos con el Inspector General para que esta dependencia enviara una solicitud formal de asesoramiento técnico. El expediente se creó por la vía administrativa y luego pasó a estudio jurídico dentro de la propia Comisión. Corresponde aclarar que si bien tenemos la tarea de asesorar en este sentido, habíamos solicitado a una de las profesionales que integraba la Comisión Tripartita que informara acerca de ese expediente. Lo que ocurrió fue que durante todo el mes de junio la Comisión no sesionó. Yo participé de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Si bien la Comisión Tripartita tiene un régimen de reuniones regulares, hacemos convocatorias quincenales. En la primera reunión después de junio, el 19 de julio, se designó a la técnica que iba a hacer el informe del expediente y también se establecieron los criterios que nos parecía importante que quedaran relevados en ese informe técnico.

En primer lugar, relevar las normas que estaban siendo afectadas con ese juicio de valor contenido claramente como una debilidad en la calificación de ambas funcionarias. También nos pareció importante dar una señal, no solamente a la institución sino a todos los sectores que integran la Comisión Tripartita, de que este tipo de juicios de valor o de concepciones con respecto a las trabajadoras estaba reflejando una pauta cultural en la cual no solamente es frecuente que se asocie la maternidad con una disminución del rendimiento sino que es una visión grave que debemos combatir en cuanto que toda la sociedad, inclusive, a veces, las propias trabajadoras, creen que es legítimo que faltar por razones de maternidad les represente un demérito en su carrera administrativa.

El tercer aspecto que queríamos que quedara reflejado en el informe es la trascendencia de la función reproductiva de la mujer. El otro aspecto es la necesidad de seguir capacitando a los mandos medios, porque nos parece que es una de las competencias de la Comisión Tripartita -esta sugerencia la hacemos en el informe- establecer la función del tribunal de calificaciones, ya que una vez que esa calificación, informada por el jerarca, es analizada por el tribunal, éste tendría la competencia para modificar e, inclusive, señalar como violatorio ese juicio de valor.

Sin embargo, creemos que el tribunal de calificaciones está reflejando la pauta cultural a que hacíamos referencia. No es fácil que se advierta que es competencia del tribunal que pudiera haberlo señalado en el momento en que tuvo conocimiento de esa calificación.

Por lo tanto, concluimos que es una clara violación a toda la normativa nacional. Planteamos la disposición de la Comisión a aportar o a seguir insistiendo en este tema y lo elevamos a consideración de la Inspección General para que, inclusive, permita que adopte las medidas del caso con respecto al caso concreto pero que, además, incida en la tramitación de una investigación administrativa que no solamente por este tema sino también por otros factores se está llevando adelante ante la división Jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Si bien desde el punto de vista de la tramitación interna podemos señalar que contamos con el apoyo de una profesional que es asesora del PIT-CNT, en este momento está a consideración de la División Jurídica de la Inspección General. Simplemente porque formo parte de la Administración y en calidad de coordinadora de la Comisión Tripartita, he trabajado intensamente en este tema y puse al tanto al Inspector General y a la Directora de Jurídica de la Inspección General del Trabajo.

SEÑORA PERCOVICH.- Me llamó la atención que la Comisión Tripartita tendría, entre sus cometidos, la capacitación dentro del propio Ministerio. Quisiera saber qué posibilidades hay porque, evidentemente, acá tenemos un nudo grande dentro del propio Ministerio,de cambio de perspectiva cultural en todos los ámbitos que ustedes señalaron.

SEÑORA SANTESTEVAN.- Sin duda, es competencia de la Comisión Tripartita promover la capacitación en género y la aplicación de la normativa nacional. Estamos hablando de derechos humanos, de condiciones de trabajo dignas y de no discriminación. Creo que tampoco es novedad para esta Comisión que en más de una oportunidad organizamos instancias de capacitación en materia de

igualdad. Desde 1997, en que se creó la Comisión hemos tenido instancias en los distintos sectores, porque también sabemos que ninguno es ajeno a los problemas del reconocimiento de la discriminación. Inclusive, hemos organizado cursos por sectores, es decir, el sector sindical, los empleadores y el Estado. En lo personal, hemos promovido por lo menos tres cursos de capacitación, inclusive, en las instancias de actualización dirigidas, por ejemplo, a inspectores de trabajo o a los funcionarios de la Dirección Nacional del Trabajo, que son quienes asesoran a los trabajadores e intervienen en los conflictos, tanto individuales como colectivos, en los que se ha incluido con bastante regularidad el tema de la no discriminación. De todas maneras, lo reiteramos en el informe que hicimos acerca de este tema, porque la capacitación nunca es suficiente.

Tal vez al escucharme hablar de que se han realizado tres cursos durante la existencia de esta Comisión se podría pensar que son insuficientes, pero no escapa al conocimiento de la Comisión de Género y Equidad que el tema no es prioritario para las agendas públicas y privadas. Además, el proceso tiene bastante dificultades, porque si bien la Comisión está instalada con carácter permanente y su tarea tiene un perfil bastante bajo -nos gustaría tener otra relevancia en cuanto a la tarea que realiza la Comisión-, ellas existen no solamente en cuanto a la jerarquía que se asigna al tema, sino en lo que se refiere a la dinámica del funcionamiento permanente.

No nos vamos a cansar de insistir en la importancia de la capacitación. El motivo de esta reunión de hoy es que ustedes saben que la Comisión Tripartita ha estado elaborando un plan de igualdad en el empleo. Creemos que es un aspecto sumamente necesario que las reparticiones públicas y privadas asuman las responsabilidades que involucra el efectivo cumplimiento de la igualdad, en un país tan difícil como este para trabajar en el tema.

Hemos solicitado el apoyo de la Comisión de Género y Equidad en el largo proceso de la búsqueda de igualdad, y tomando estos hechos como puntos de partida, podemos proponer una nueva instancia de capacitación. Sin perjuicio de ello, el año pasado iniciamos una línea de trabajo con las intendencias de todo el país y nos fijamos como objetivo para el año pasado y para este profundizar el conocimiento de lo que ocurre en el país acerca este tema, así como el avance en todos los niveles con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo. Nada más y nada menos.

SEÑORA TOURNÉ.- Quisiera saber si nos pueden dar a conocer el informe elaborado por la Comisión Tripartita a raíz de la nota del 10 de mayo, que hicieran llegar a ustedes las señoras Laura Latorre y Daniela Fridlenderis.

SEÑORA SANTESTEVAN.- Por parte de la Comisión Tripartita no hay ningún inconveniente en hacer llegar el informe a la Comisión. Sin perjuicio de ello, nos gustaría que llegara por la vía jerárquica que corresponde. Nosotros somos un órgano asesor del del Ministerio y haremos llegar la inquietud al jerarca del que dependemos, es decir, el Inspector General.

SEÑORA OGARA.- Pertenezco al PIT-CNT y represento al sector sindical en la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo. Quisiera hacer un agregado a lo que aquí se ha planteado, que espero que no produzca tanta molestia como la intervención del 8 de marzo que realizamos en el Ministerio.

Si bien es cometido de la Comisión promover esta capacitación, no es cometido hacerlo por sí misma sino que debe haber voluntad política desde el Ministerio, por supuesto con el aval de las partes involucradas, y también debe haber recursos. Las capacitaciones que hemos hecho han sido caseras, domésticas, quizás con muy buenas expositoras, pero con muy pocos recursos, con la gente que podía ir, en el horario que más le convenía, tratando de facilitar las cosas, pero no era una capacitación planificada y constante, como debería ser en estos temas. Entonces, es evidente que estas cosas van a pasar y seguirán pasando si no cambiamos la óptica.

También hemos trabajado en la Comisión Tripartita sin ningún tipo de recursos, sin secretarías ni asesoramientos. La Comisión no tiene un asesor o una asesora que nos ayude en los distintos trabajos. A veces es muy difícil resolver estos temas.

(Ocupa la Presidencia la señora Representante Tourné)

——Como decíamos, la idea es buscar la alianza de la Comisión Especial de Género y Equidad para que estas cosas se solucionen en un futuro. Pensamos que hay que cambiar la óptica de que no somos una comisión de voluntarias de caridad que tratamos de resolver como podemos los problemas que nos van llegando, sino que es una comisión que, de alguna manera, está y necesita estar jerarquizada, porque el tema está jerarquizado.

SEÑORA PRESIDENTA.- Hemos finalizado el tema relacionado con lesiones de los derechos de las trabajadoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Entonces, pasamos a tratar el asunto motivo de la solicitud de la Comisión Tripartita.

SEÑORA SANTESTEVAN.- Debo decir que es estilo de la Comisión Tripartita que a principio de año se planifique cuáles pueden ser las acciones a concretar. Desde el inicio de sus tareas y teniendo en cuenta que este es un año electoral, la Comisión se había orientado a aportar -si fuera posible a los efectos de que esto tuviera su repercusión en cualquier Administración futura- un insumo para la elaboración de algo a lo que aspiramos largamente, ya que en este tema venimos trabajando desde el año 1999. Me refiero a la elaboración de un Plan Nacional de Igualdad en el Empleo.

Si bien creemos que el Plan de Igualdad no solamente debe orientarse al mundo del trabajo sino que debe enmarcarse en un plan nacional más general, el aporte de la Comisión Tripartita se orienta a crear algunos elementos, algunas herramientas para lograr aprobar ese plan.

A principios del año nos fijamos tres actividades. En primer lugar, la publicación del Plan, porque no está aprobado. Se trata de una herramienta de trabajo, un insumo para la discusión, un aporte para la sociedad

En segundo término, solicitamos cooperación a la OIT para la elaboración de un manual de capacitación. Creo que esto, además, puede estar vinculado con lo que señalábamos cuando tratamos el primer tema. Se trata de un manual que pueda servir tanto para los factores sociales que integran la Comisión Tripartita como para la propia sociedad civil, y está orientado a la capacitación en temas de género en todas las áreas que involucran al mercado de trabajo.

En tercer lugar, deseamos profundizar el contacto con la realidad de todo el país, con las Intendencias Municipales. En ese sentido, teníamos pensado realizar dos seminarios en el interior. Para este último objetivo no hemos conseguido apoyo internacional. Como señalaba la representante del sector sindical, hasta ahora la Comisión se ha movido fundamentalmente con el aporte de la OIT, pero no en forma exclusiva. También hemos contado con otras fuentes de financiamiento, como la de la Agencia de Cooperación Española y la de la Agencia de Cooperación Alemana, la GTZ. En esta circunstancia, precisamente para el lanzamiento o la difusión del borrador del Plan de Igualdad, estamos contando con el apoyo del PNUDE.

Este es el motivo de la solicitud de entrevista con esta Comisión.

Estamos previendo la presentación de ese Plan. En principio sería el 9 de setiembre, que es la fecha que figura en la nota que hicimos llegar a esta Comisión. Quisiéramos contar con la opinión de las integrantes de la Comisión en esa instancia, pero deberíamos modificar la fecha de presentación, ya que el 10 de setiembre el sector sindical tiene prevista una actividad interna y, con la declaración de feriado no laborable para ese día, deberíamos cambiar la presentación para el 8 de setiembre. Queríamos consultar a la Comisión si habría posibilidades de llevarla a cabo el 16 de setiembre, a pesar de que se inicia el receso parlamentario.

Lo que pretendíamos de la entrevista, una vez más, es contar con el apoyo de la Comisión Especial de Género y Equidad.

Ya presentamos una nota solicitando una Sala para hacer la presentación en la sede del Parlamento Nacional, no solo por lo que esto representa sino también por la trascendencia que le asignamos al tema. Quisiéramos saber si eso sería posible.

También pretendemos que la Comisión Especial de Género y Equidad de la Cámara de Representantes señale la pertinencia o no de que una mesa con integrantes políticos, que podrían ser las propias integrantes de la

Comisión, ya que tienen la riqueza de representar a los distintos Partidos, forme parte del programa de este seminario. La idea es que el Plan de Igualdad sea difundido en las internas de todos los sectores políticos del país. Creemos que el Plan debería ser una herramienta para cualquier programa político; pretendemos que un primer Plan de Igualdad en el Empleo sea acotado y realizable. Creo que para eso se requiere de la más amplia participación, no solo de los sectores políticos sino también de la sociedad civil y de todos los actores involucrados en la ejecución concreta del Plan.

Quisiera comunicarles que el Plan original, que fue elaborado con el apoyo de la Agencia de Cooperación Española, está siendo revisado en el marco de la Comisión Tripartita. Estamos reordenando algunos de los objetivos; desde el punto de vista de la estructura y para su publicación, estamos dándole otro formato, por eso no les hemos hecho llegar la versión definitiva de cómo saldría publicado.

SEÑORA PERCOVICH.- Creo que todas estamos de acuerdo con la nueva fecha, porque todas estamos muy acotadas hasta el 15 de setiembre. Inclusive, hasta para la liberalización de la Sala, que me imagino que sería la Paulina Luisi, es mejor el jueves 16 de setiembre.

SEÑORA PRESIDENTA.- Como es tradicional en esta Comisión, vamos a hacer todos los esfuerzos para apoyar y participar activamente nada menos que en la presentación de un Plan de Igualdad en el Empleo.

Creo que es mejor diferir la fecha; además, la Sala Paulina Luisi es muy requerida. En cuanto a que representantes políticos opináramos sobre el Plan de Igualdad, creo que todas estamos de acuerdo con que es interesante y bueno que así sea. Sin embargo, abriría una discusión interna de la Comisión para ver qué es más conveniente o más fuerte: si seamos siempre las mismas o si motivamos a otros colegas a inmiscuirse con el tema de género. Es una opinión muy personal y a debatir, porque de lo contrario quedamos siempre los mismos discutiendo sobre los mismos temas.

SEÑORA OGARA.- Sería interesante que se pudiera llegar a los responsables de las comisiones de programas de los distintos Partidos. Inclusive, sería mucho mejor si ellos mismos dieran su opinión.

SEÑORA PRESIDENTA.- Entonces, abramos un paréntesis, estando de acuerdo en lo sustantivo, para repensar acerca de la organización, la fecha, participaciones, etcétera, para luego ponernos en contacto.

SEÑORA SANTESTEVAN.- Como todos sabemos, por más que se pretenda tener todos los detalles resueltos, en la organización de estos eventos hay que ir avanzando sobre la marcha.

Pienso que deberíamos definir la fecha cuanto antes porque desde Chile viene la experta en género, señora María Elena Valenzuela, pero también el Director de la OIT para hacer la apertura del evento. Además, es la primera vez que trabajamos con cooperación del PNUDE y están insistiendo reiteradamente en avanzar en los detalles de la organización. Entonces, solicitamos a la Comisión la definición por la fecha.

Asimismo, queremos saber si es posible contar con el señor Presidente de la Cámara de Representantes para participar en la apertura del evento. Sabemos que van a estar presentes el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el Director de la Oficina Subregional de la OIT en Chile, el Director de PNUDE en Uruguay y, si es posible, una representación de la Comisión Especial de Género y Equidad de la Cámara.

SEÑORA PRESIDENTA.- Ya vamos a hacer la consulta de fecha por Secretaría y vamos a contestarles acerca de las posibilidades organizativas.

Por otra parte, sería bueno que hicieran una nota dirigida personalmente al señor Presidente de la Cámara de Diputados. Desde ya les decimos que vamos a apoyar la gestión con nuestro pedido.

Agradecemos su presencia en el día de hoy.